



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución
educativa de Ayabaca, año 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Pintado Marchena Limber Grober (ORCID: 0000-0002-2463-9605)

ASESOR:

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser nuestro hontanar de nuestras vidas, a mis hijos Piero y Enzo por ser el bastón de mi diario vivir, a mi esposa que apporto grandes cosas, por su compromiso, entrega y dedicación que siempre ha manifestado para enfrentar la sociedad. A mis padres, pese a sus limitaciones me ayudaron desde siempre.

Agradecimiento

Tengo una deuda de gratitud, con muchísimas personas, con las que he mantenido largas y muy fructíferas conversaciones, mis estudiantes, profesores, y en especial mi Familia Piero y Enzo (hijos). Marleny (esposa). Pedro y Cita (padres). Pedro (hermano), que son una fuente persistente y reparadora de nuevas ideas y nuevos retos. A todos los que forman parte de esta casa de estudios por todos los copiosos conocimientos que me han otorgado para seguir adelante día a día.

Página del Jurado

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin
Presidente

Dr. Méndez Espinoza, Yván Alexander
Secretario

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús
Vocal

Acta de Sustentación



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:05 a.m. del día 14 de agosto 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL TRABAJO COLABORATIVO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE AYABACA, AÑO 2020."; presentada/o por el /la bachiller **PINTADO MARCHENA, LIMBER GROBER**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentra en condición de ser calificado/a/ como **APTO** para recibir el grado de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PIURA, 14 DE AGOSTO 2020

DR. AUGUSTO FRANKLIN MENDIBURU ROJAS
PRESIDENTE

DR. YVAN ALEXANDER MENDIVEZ ESPINOZA
SECRETARÍA

DR. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO
VOCAL

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	I
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Acta de Sustentación Escaneada	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de abreviaturas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de población según nivel de educación básica	14
Tabla 2	Distribución de muestra según nivel de educación básica	15
Tabla 3	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo colaborativo	18
Tabla 4	Hipótesis general: Relación entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo.	19
Tabla 5	Tabla cruzada Reclutar el personal*Trabajo colaborativo	19
Tabla 6	Hipótesis específica 1: Relación entre reclutar el personal y el trabajo colaborativo.	20
Tabla 7	Tabla cruzada Evaluar el personal*Trabajo colaborativo	21
Tabla 8	Hipótesis específica 2: Relación entre evaluar al personal y el trabajo colaborativo.	22
Tabla 9	Tabla cruzada Capacitar al personal*Trabajo colaborativo	22
Tabla 10	Hipótesis específica 3: Relación entre capacitar al personal y el trabajo colaborativo.	23
Tabla 11	Tabla cruzada Compensar el personal*Trabajo colaborativo	24
Tabla 12	Hipótesis específica 4: Relación entre compensar el personal y el trabajo colaborativo.	25

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo colaborativo	18
Figura 2	Tabla cruzada Reclutar el personal*Trabajo colaborativo	20
Figura 3	Tabla cruzada Evaluar el personal*Trabajo colaborativo	21
Figura 4	Tabla cruzada Capacitar al personal*Trabajo colaborativo	23
Figura 5	Tabla cruzada Compensar el personal*Trabajo colaborativo	24

Índice de abreviaturas

UGEL = Unidad de Gestión Educativa Local

DREP = Dirección Regional de Educación de Piura

SPSS = Statistical Package for the Social Sciences

PAT = Plan de acción tutorial

Resumen

El estudio se ejecutó con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapollica, Ayabaca, año 2020.

El estudio fue de tipo aplicado, con un diseño correlacional, No experimental; la población y muestra estuvo formada por 17 docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapollica, Ayabaca. Para la recopilación de información se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert, referente a las variables gestión del talento humano y trabajo colaborativo.

Según los resultados obtenidos, la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano no se relaciona con el trabajo colaborativo. Sin embargo, las dimensiones evaluar el personal, capacitar al personal y compensar el personal de la gestión del talento humano se relacionan directamente con el trabajo colaborativo. En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona directamente con el trabajo colaborativo de los docentes siendo el valor $p= 0,001$ menor a 0,05.

Palabras clave: Gestión, capacitar y evaluar.

Abstract

The study was carried out with the purpose of determining the relationship between the management of human talent and the collaborative work in teachers of the Educational Institution "Pedro Valdiviezo Caramantin" El Lúcumo - Sapillica, Ayabaca, year 2020.

The study was of the applied type, with a correlational design, not experimental; The population and sample consisted of 17 teachers from the Educational Institution "Pedro Valdiviezo Caramantin" El Lúcumo - Sapillica, Ayabaca. For the collection of information, two Likert scale questionnaires were used as instruments, referring to the variables of human talent management and collaborative work.

According to the results obtained, the dimension of recruiting human talent management personnel is not related to collaborative work. However, the dimensions of evaluating personnel, training personnel and compensating for the representation of human talent management are directly related to collaborative work. In conclusion, the management of human talent is directly related to the collaborative work of teachers, with the p-value = 0.001 being less than 0.05.

Key words: Management, training and evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los activos más importantes de las organizaciones es el factor humano; por tanto, gestionar su talento dentro de las organizaciones constituye una necesidad fundamental para que pueda contribuir con eficiencia y eficacia en los procesos del trabajo colaborativo que se desarrollan dentro de las organizaciones con fines de diagnosticar y superar sus problemas específicos, así como lograr sus planes estratégicos.

A nivel mundial, la gestión del talento humano viene adquiriendo una gran relevancia en las organizaciones estatales y privadas, debido a la escasez de talento para impulsar el desarrollo. En ese sentido, se viene desarrollando programas en busca de “talentos” con la finalidad de desarrollar sus competencias y beneficiarse con sus servicios profesionales (Castillo, 2009). A nivel de Latinoamérica se observa que la perspectiva y conocimientos que tiene cada docente antes de integrarse al equipo de trabajo no son integrales y existe una deficiente motivación para trabajar en equipo, poniendo como pretexto adolecer de tiempo, algunos no aportan nada y otros aportan generosamente; pero se genera desigualdad (Castro y Figueroa, 2006).

A nivel de Perú, la gestión de talento humano presenta ciertas dificultades debido a que no se gestiona oportunamente el desarrollo de las competencias de los docentes ni disponen de los recursos necesarios para desarrollar eficientemente su labor, generando desmotivación (Casa, 2015). Así mismo, algunos docentes se resisten al trabajo colaborativo y no desarrollan sus habilidades de trabajo colaborativo. Otros son pocos solidarios, presentan bajo niveles de identidad, muestran escaso interés por la problemática institucional (Vela, 2017). En algunos casos se hace difícil que los docentes puedan establecer coordinaciones y orientaciones para la práctica del trabajo colaborativo en los estudiantes debido a que ellos poco lo practican y no se muestran muy interesados en poner en práctica dicha herramienta de trabajo (Significados, 2017). Sin embargo, un sector de docentes tienen la percepción de que el trabajo colaborativo realizado es bueno (Zarate, 2018).

En lo referente de una institución educativa de Ayabaca, la misma que fue considerada para efectos del presente estudio la Institución Educativa “Pedro Valdivieso Caramantin” El Lúcumo – Distrito de Sapillica, se observa que respecto a la gestión del talento humano es insuficiente, debido a dolo es realizada por las UGELES o DREP respectivas, las mismas que gestionan muy poca la capacitación y las del Ministerio de Educación son insuficientes o en algunos casos son desarrollados por personas inexpertas en el tema. Así mismo. se observa que no se identifica la necesidad de capacitación, ni se monitorea lo suficiente para identificar las deficiencias de los docentes con la única finalidad de contribuir a superarlas mediante capacitación específica. Respecto a la variable trabajo colaborativo se evidencia que no alcanza los resultados esperados pues algunos docentes no se identifican con las metas y objetivos institucionales ni mucho menos muestran identidad por lo que se limita la interacción y la comunicación fluida entre docentes. Esta realidad, limita la solución de problemas institucionales, así como la construcción de planes de mejora consensuados que contribuyan a superar los diversos problemas institucionales y académicos que atraviesa la institución.

Ante esta realidad, teniendo en consideración que promover el desarrollo de la capacidad de los colaboradores, así como el trabajo comparado en función del bienestar común, resulta prioritario en las organizaciones, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdivieso Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020? Los hallazgos de estudio serán insumos para la preparación de las sugerencias dirigidas a superar las deficiencias actuales.

El presente estudio se justifica por evidenciar relevancia social, teniendo en cuenta que la información analizada servirá de insumo para el diseño de sugerencias que beneficia directamente a los usuarios de la Institución; considerando que las acciones sugeridas se orientan a promover la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes lo cual contribuye a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. El estudio también se justifica por

presentar aplicación práctica, considerando que las sugerencias establecidas en el estudio podrán ser aplicadas dentro de la Institución u otras instituciones que presenten la misma problemática identificada. Asimismo, la investigación se justifica por aportar información estadística sobre el nivel y relación de las variables gestión del talento humano y el trabajo colaborativo; lo cual cubrirá un vacío de información que actualmente existe dentro de la Institución; lo cual resulta relevante para la toma de decisiones.

El objetivo general que el estudio se planteó es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020. Asimismo, se plantea los objetivos específicos siguientes: a.- Determinar la relación entre la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca. b.- Determinar la relación entre la dimensión evaluar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca. c.- Determinar la relación entre la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca. d.- Determinar la relación entre la dimensión remunerar o compensar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca.

En cuanto a la hipótesis general planteada es la siguiente: H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020. H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios internacionales que aportaron a la presente investigación fueron los siguientes:

Majad (2016) en su artículo, cuyo objetivo fue analizar la gestión del talento humano en la Gestión del talento humano en organizaciones educativas. La investigación fue de tipo descriptiva, no experimental, cuantitativa, se trabajó con una población y muestra de 431 docentes de 20 escuelas estatales a quienes se les aplicó para la recopilación de información un cuestionario con escala de Likert. Su principal conclusión es que la gestión del talento humano no se está desarrollando de manera eficiente por lo que se requiere incorporar modelos de gestión que contribuyan a facilitar el desarrollo de las competencias de los colaboradores. **Aporte interpretativo:** El conocimiento actualizado para los docentes constituye una necesidad que debe ser satisfecha en forma permanente por el Estado y los entes involucrados para que el docente pueda participar y aportar eficientemente en la mejora permanente del proceso educativo.

Álava y Gómez (2016), en su investigación, cuyo objetivo fue analizar la influencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal. La investigación fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 140 personas, a quienes se les aplicaron cuestionarios con escala valorativa para la recopilación de información de las variables en estudio. El estudio concluye que los subsistemas del talento humano influyen en el desempeño laboral en las actividades como seleccionar, capacitar y compensar a los trabajadores **Aporte interpretativo:** El desarrollo de talento humano es un factor fundamental para que los docentes alcancen su máxima capacidad y tenga las herramientas necesarias para su participación eficiente y desarrollo de la creatividad en favor del mejoramiento de la calidad de enseñanza.

Revelo, Collazos y Jiménez (2017), en su artículo de revista cuyo objetivo fue analizar el trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la

enseñanza/aprendizaje. El diseño del estudio fue descriptivo, propositivo. La población y muestra estuvo conformada por 80 docentes a quienes les aplicaron como instrumentos de recopilación de información un cuestionario con escala de Likert para la variable en estudio. El estudio concluye que el trabajo colaborativo de consolida como un método pertinente para el logro de metas y objetivos institucionales o de aprendizaje. **Aporte interpretativo:** Las acciones de trabajar cooperativamente dentro de las organizaciones generan la integración de los esfuerzos para logran propósitos comunes, pero se requiere preparación de sus integrantes para brindar los aportes relevantes e innovadores orientados a lograr el propósito.

En cuanto a los estudios nacionales que aportan a la presente investigación son los siguientes:

Aquino (2017), en su investigación desarrollada con objetivo de determinar las diferencias de la gestión del talento humano las instituciones educativas. La investigación se basó en el enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 233 docentes y se utilizó una muestra de 146 docentes de la Instituciones en estudio, a quienes se les aplico un cuestionario con escala de Likert. El estudio concluye que en promedio más de la mitad de los docentes de las instituciones perciben que la gestión del talento humano es regular. **Aporte interpretativo:** Gestionar el talento humano en las organizaciones educativas es acción relevante que debe tener prioridad por directores, funcionarios del organismo administrativos locales y regionales de educación, planificando y ejecutando evento previo diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes.

Delgado (2018), en su tesis desarrollada con el objetivo de determinar en qué medida la aplicación de modelo de gestión del talento humano fortalece el trabajo colaborativo en los docentes. El estudio fue de tipo de investigación aplicado con diseño propositivo; asimismo, se trabajó con una población y muestra de 15 docentes de la Institución en estudio. Para la recopilación de información, se utilizó como instrumento una ficha de observación para la variable gestión del

talento humano y para la variable trabajo colaborativo se utilizó un cuestionario con escala valorativa. El estudio concluye que la gestión del talento humano permite desarrollar el trabajo colaborativo del personal. **Aporte interpretativo:** En las organizaciones donde se tiene por política desarrollar las competencias profesionales y personales de su personal se está generando a la vez la capacidad y habilidad para participar, contribuir y dirigir acciones de trabajos cooperativo instituciones y académicos.

Palomino (2017), en su tesis desarrollada con el objetivo de relacionar la gestión del talento humano y el trabajo en equipo. El estudio se basó en un diseño correlacional, no experimental con un corte transversal; se consideró como muestra a 110 docentes, quienes respondieron un cuestionario con escala valorativa. Una de las principales conclusiones del estudio es que existe asociación directa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo. **Aporte interpretativo:** La capacitación y el acompañamiento al docente es importante, siempre y cuando sea oportuno, innovador y cubra las necesidades específicas del docente de acuerdo al área y contexto donde se desarrolla; esto a su vez, contribuye a reintegrarse y participar eficazmente en equipos de trabajo.

En lo referente a estudios locales que aportan a la presente investigación se tiene a Borbor (2019), en su tesis cuyo objetivo relacionar la gestión del talento humano y el desempeño docente. La metodología que se empleó en el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental. La muestra fueron 43 docentes de la Unidad educativa en estudio. Se utilizó un cuestionario con escala de Likert. Como principal conclusión se tiene que cercar de la mayoría indica que la gestión del talento humano se realice en forma permanente. **Aporte interpretativo:** Gestionar el fortalecimiento de las competencias de las organizaciones es una estrategia fundamental que permitirá a las instituciones educativas diferenciarse de las demás y sacar una ventaja comparativa, pues en la práctica es la competencia del factor humano es lo que hace la diferencia en las organizaciones.

En lo referente a los fundamentos teóricos de la variable Gestión del talento humano, el mismo que se inicia por definirla:

Chiavenato (2009), hace referencia que gestionar el desarrollo del potencial del talento humano constituye un conjunto estrategias que orientan las acciones a seguir respecto a los recursos humanos: reclutar, seleccionar, capacitar, comunicar, evaluar el desempeño, higiene – seguridad y disciplina. Es decir, se encarga gestionar las acciones pertinentes para contar con colaboradores competentes en su área respectiva.

En ese mismo sentido, Ibáñez (2011) da por entendido que la gestión del talento humano es un proceso de índole administrativa que permite fortalecer y desarrollar conocimientos, habilidades y las diversas cualidades que tiene el ser humano en beneficio de la Institución y la sociedad en su conjunto. Es decir, implica la gestión de actividad interrelacionadas con el propósito de potenciar las competencias del personal.

Cortez (2012), considera que la gestión del talento humano es un conjunto de acciones en el cual se planifica, organiza, desarrolla, coordina, y controla técnicas orientadas a desarrollar en forma eficiente al personal de una organización. Es decir, la gestión es de carácter administrativa que orienta las acciones hacia el crecimiento del potencial de los colaboradores.

En cuanto a los objetivos de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta que uno de los activos más importantes dentro de la empresa, deben tener como prioridad desarrollar sus potencialidades profesionales y humanas (Chiavenato, 2004). En ese sentido, según Uribe (2013) los colaboradores pueden sumar o restar para la variación de las fortalezas y debilidades de la empresa, por lo que la gestión debe estar orientada principalmente a los objetivos siguientes: a.- Colaborar con la institución a desarrollar su misión y lograrlo planificado. b.- Contribuir a que la institución sea competitiva. c.- Contar con colaboradores capacitados y motivados hacia el logro de objetivos. d.- Promover el crecimiento del nivel de realización personal y la satisfacción de los colaboradores de la

institución. e.- Promover e implementar el cambio dentro de la organización.f.- Contribuir al mejoramiento de conductas dentro del marco de la ética y responsabilidad (Torres, 2017).

En cuanto a la gestión administrativa del talento humano de acuerdo a las consideraciones de Chiavenato (2004), está basado en el proceso interrelacionado en 04 subprocesos que están destinados interrelacionar las actividades con la finalidad de lograr los objetivos institucionales preestablecidos en forma conjunta. Dichos componentes se describen a continuación: a.- Planificación: En este subproceso se establecen los lineamientos hacia donde se dirige la institución. Comprende la definición de hacia donde se quiere marchar, cuál es su misión a desarrollar, el establecimiento de objetivos, políticas, estrategias y acciones necesarias para promover el desarrollo de la institución (Chiavenato, 2004). b.- Organización: En este subproceso está relacionado con el establecimiento de la estructura orgánica, funciones, procedimiento, normas y tareas específicas de cada uno de del personal jerárquico y colaboradores. Es decir, sea sigan los recursos humanos materiales para el funcionamiento del equipo de trabajo (Chiavenato, 2004). c.- Dirección: Este subproceso que está relacionado con las habilidades de liderazgo de los directivos de las instituciones (Chiavenato, 2004). Es decir, se pone en práctica las competencias de comunicación para influenciar en la activación y motivación de los colaboradores hacia el logro de los objetivos institucionales trazados con compromiso y responsabilidad (Alles, 2010). d.- Control: Este subproceso comprende el planificar y desarrollar acciones para acompañar la realización de las tareas de los colaboradores con la única finalidad de contribuir a mejorar sus desempeños. Es decir, se evalúa el desempeño para identificar las deficiencias, no para sancionarlas sino para contribuir a superarlas (Chiavenato, 2004).

Para el estudio de la variable gestión del talento humano se tomarán las 04 dimensiones propuestas por Chiavenato (2011), las mismas que se describen a continuación: Reclutar el personal: Constituye una asociación de acciones planificadas, basado en la aplicación de alguna técnica o procedimiento que garantice la captación de personal calificado y con idoneidad para ocupar

puestos de trabajo en la organización (Chiavenato, 2011). En la práctica en las organizaciones del ámbito educativo implica, previa identificación del perfil de docente que se requiere, se realiza la convocatoria para el concurso público del puesto de trabajo. Posteriormente se lleva a cabo el proceso de selección del docente de acuerdo al perfil requerido y respetando los criterios del concurso establecido por norma: Asimismo, se valora en forma transparente la formación y experiencia que el docente tiene en el área a la que postula (Chavez, 2015).

a.- Evaluar al personal: Es una asociación de actividades sistematizadas para evaluar las habilidades y destrezas de los docentes en sus áreas respectivas con la finalidad de identificar cuáles son sus deficiencias y potencialidades, con la finalidad de ayudarlo y motivarlo a superarse para alcanzar su máximo desempeño. (Chiavenato, 2011). En ese sentido, en la práctica para evaluar el personal se debe tener en cuenta la utilización de una rúbrica tanto para el desempeño institucional y académico con la finalidad de evaluarla eficiencia y efectividad (Prieto, 2013).

b.- Capacitar al personal: Es una actividad que debe ser asumida por la institución con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de actualizar sus conocimientos y potenciar sus destrezas y habilidades en beneficio de los propósitos organizacionales (Chiavenato, 2011). En ese sentido, la gestión de la capacitación es estratégica dentro de las organizaciones con la finalidad de generar el desarrollo del personal tanto profesional como personal (Alles, 2012).

c.- Remunerar o compensar al personal: Constituye la forma de gratificar en forma monetaria y no monetaria al personal a cambio de que destina su tiempo y esfuerzo con la finalidad de participar, aportar y producir en favor de la organización para el cual labora (Chiavenato, 2011). En la práctica, esta dimensión se evalúa dentro de las organizaciones a través del reconocimiento diverso que se le pueda ofrecer al docente, la compensación de horas extras y la emisión de documentos de reconocimiento (Amaya, 2010).

Dentro del desarrollo epistemológico de la variable gestión del talento humano en la presente investigación tenemos la teoría de Mc Gregor, citado en Tirso (2008) quien fundamenta las conductas de los trabajadores es el resultado de la actitud y conducta del gestor de la organización donde labora, apoyándose en su

Teoría Y. Esta corriente tiene como principios el respetar a la persona con sus diferencias personales, por lo cual la estructura organizacional se orienta a generar condiciones favorables para propia realización y satisfacción de los trabajadores.

En lo referente a la conceptualización de la variable Trabajo colaborativo, témenos a Guitert y Giménez (2000) quien considera que el trabajo colaborativo es un proceso en el que cada participante del equipo adquiere mayor conocimiento producto de la interacción en comparación que si lo realizaría solo. Es decir, se produce una reciprocidad entre los integrantes del equipo, quienes aprenden a realizar la diferenciación y contrastación de sus percepciones y conocimiento (Maté, 2010).

Asimismo, Pico y Rodríguez (2012) consideran que el trabajo colaborativo es un proceso que tiene especial incidencia en la interacción y construcción colectiva del conocimiento. En consecuencia, este tipo de trabajo contribuye a que los docentes y estudiantes aglutinen sus esfuerzos, talentos y competencias hacia el aprendizaje y logro de metas institucionales (Fabra, 2012).

Por ultimo Correa (2015), concibe el trabajo colaborativo como la integración de un grupo de personas con un nivel de conocimientos similar respecto a un tema en el cual las acciones de liderazgo y responsabilidad son compartidas por todos los miembros integrantes.

En cuanto a las características del trabajo colaborativo, Álvarez y otros (2005) consideraron que el trabajo colaborativo se caracteriza por integrar a todos los miembros de grupo, dado que en la práctica el asumir objetivos compartidos y la distribución de la responsabilidad entre los miembros del equipo es una modalidad importante para facilitar la eficiencia del trabajo, a través de las interacciones t resolución participativa de la problemática (Malpica, 2014).

En cuanto a las ventajas del trabajo cooperativo, según, Johnson, Johnson y Holubec (1999) as pueden considerarse tres categorías: a.-Esfuerzos por lograr

un buen desempeño: debido a que al interactuar de integran esfuerzos hacia el logro de objetivos compartidos en los cuales todos asumen el compromiso y responsabilidad. b.- Relaciones positivas compartidas: Hace referencia que el trabajo colaborativo contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales, con mayor solidez, confraternidad y cordialidad (Sharan, 2014). c.- Salud mental: El asumir responsabilidades compartidas y solución de problemas de manera solidaria genera seguridad y confianza en los miembros del equipo, empoderando sus capacidades (Rojas, 2012).

Para estudiar la variable trabajo colaborativo se ha considerado las 05 dimensiones propuestas por Johnson y Johnson (1989), las mismas que se describen a continuación: a.-Interdependencia positiva: Se fundamenta que para el establecimiento y logro de propósitos del equipo de trabajo se tiene que estar basados en acciones de identificación y motivación grupal realizado por todos sus integrantes (Johnson y Johnson, 1989). En la práctica se puede evaluar la dimensión teniendo en cuenta la determinación de objetivos compartidos, el cometimiento de tareas y la forma como se identifican los docentes con el equipo. c.- Interacciones cara a cara estimuladoras. Hace referencia al conjunto de interrelaciones que permiten acciones de actividad interpersonal para ayudar, asistir, animar y reforzar al compañero de equipo para asumir retos y una responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1989). Las consideraciones a tener en cuenta en la evaluación de esta dimensión es el trabajo solidario y el apoyo personal en los miembros del equipo (Montero, 2011). d.-Responsabilidad individual: Se fundamenta en las acciones participativas del personal, el respetarse mutuamente para asumir una responsabilidad con el equipo y evitar omitirla (Johnson y Johnson, 1989). Consecuentemente para evaluar la dimensión se considera la participación responsable y la responsabilidad compartida. e.- Técnicas interpersonales y de equipo: Hace referencia a la habilidad para establecer una comunicación asertiva y empática para la resolución de conflictos y líder acciones, así como cumplir diversos roles dentro del equipo de trabajo (Johnson y Johnson, 1989). En ese sentido, para evaluar la dimensión se considera la comunicación eficaz y el intercambio de roles (Podesta, 2014). f.- Evaluación grupal: Comprende las acciones reflexivas y

autoevaluativas sobre los desempeños personales y colectivos del equipo de trabajo en función de los objetivos y metas compartidas (Johnson y Johnson, 1989). Bajo esta premisa, lo más relevante de esta dimensión es la autoevaluación de resultados del equipo de trabajo acorde con lo esperado (Lucero, 2010).

Dentro del desarrollo epistemológico de la variable trabajo colaborativo está sustentada en la teoría de interdependencia positiva de Johnson y Johnson (1999), quienes fundamentan que, en los integrantes de los equipos, sin excepción alguna, se debe promover el sentimiento de ser responsable para el logro de un mejor desempeño en el equipo y concientizarlo que su aporte es indispensable para el logro de los propósitos (Armengol, 2002). Cada trabajador debe ser responsable del bienestar de los demás integrantes como si tratara de sí mismo (Lazzari, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

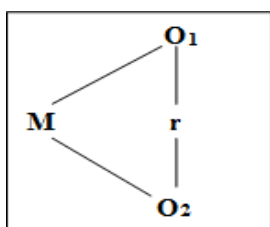
3.1.1. Tipo de investigación

El estudio se enmarcó en una investigación aplicada porque el problema fue identificado por el investigador para a través del desarrollo del estudio contribuir a dar solución a la problemática por medio de las sugerencias que se establezcan una vez analizada la realidad (Hernández, 2015).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio se fundamentó en el diseño correlacional, No experimental. Es correlacional porque se tuvo como finalidad relacionar las variables gestión del talento humano y el trabajo colaborativo mediante el uso de tablas cruzadas y el coeficiente de Pearson (Jurado, 2009). Asimismo, es No experimental, porque el investigador procesó y analizó los datos de los instrumentos de acuerdo a como se encontraron en la realidad. Es decir, no se alteraron las características de las variables de estudio (Herrera, 2007).

El esquema es el siguiente:



Donde:

M : Docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

O1 : Gestión del talento humano.

O2 : Trabajo colaborativo.

r : Relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano.

Variable 1: Trabajo colaborativo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población del estudio estuvo constituida por 17 docentes nombrados y contratados que ejercen la docencia en la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020. La población contiene particularidades de las variables que el investigador pretende conocer (Robledo, 2015).

Tabla 1. *Distribución de población según nivel de educación básica*

Nivel	F	%
Inicial	01	5.9
Primaria	04	23.5
Secundaria	12	70.6
Total	17	100.0

Fuente: Jefatura del personal de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica,

- **Criterios de inclusión**

- Docentes nombrados que estuvieron dispuestos a colaborar en el estudio.
- Docentes contratados con horario completo.

- **Criterios de exclusión**

- Docentes que no estuvieron dispuestos a colaborar en el estudio.
- Docentes contratados sin horario completo.
- Docentes con cargos jerárquicos.

3.3.2. Muestra

Siendo la población pequeña, se tomó como muestra a todos los docentes que conforman la población, es decir, fue inclusiva, se aplicó un censo a los 17 docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

Tabla 2. *Distribución de muestra según nivel de educación básica*

Nivel	F	%
Inicial	01	5.9
Primaria	04	23.5
Secundaria	12	70.6
Total	17	100.0

Fuente: Jefatura del personal de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó en el desarrollo del estudio fue el No probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

Docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas e instrumentos

La técnica utilizada fue la encuesta orientada a conocer la percepción de los docentes respecto a las variables gestión del talento humano y trabajo colaborativo. La encuesta, siendo una técnica masiva, es rápida y de bajo costo de aplicación (Piergiorgio, 2014).

El instrumento utilizado para ambas variables, gestión del talento humano y trabajo colaborativo, fue el cuestionario. La primera consta de 20 ítems de escala de Likert, dividido en cuatro dimensiones: Reclutar el personal, evaluar el personal, capacitar al personal y compensar el personal. La segunda, consta de 20 ítems de escala de Likert, dividido en cinco dimensiones: Interdependencia positiva, interacciones cara a cara estimuladoras, responsabilidad individual, técnicas interpersonales y de equipo y evaluación grupal. Las escalas ordinales de dichos instrumentos fueron: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Validez y confiabilidad

Los cuestionarios de gestión del talento humano y trabajo colaborativo fueron validados mediante el juicio de expertos, integrado por los validadores Miguel Chang, León Ancajima y Rosa del Pilar Ugaz, quienes calificaron como excelentes a ambos cuestionarios. Con la validez obtenida se evidencia los instrumentos son coherentes y pertinentes (Hidalgo, 2015).

La confiabilidad de los instrumentos se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,855 para el cuestionario gestión del talento humano dirigido a los docentes y para el cuestionario de trabajo colaborativo dirigido a los docentes se obtuvo un valor de ,867; lo cual significa que ambos cuestionarios son confiables. En ese sentido, el investigador tiene la seguridad que los instrumentos responden a las expectativas del estudio (Prieto, 2016).

3.5. Procedimientos

La secuencia de pasos que se siguió para la aplicación de los instrumentos del estudio fueron los siguientes: a.- Se presentó una solicitud de autorización a los directivos de la Institución para los permisos correspondientes que permitan la aplicación de los instrumentos. b.--Se dio a conocer a los docentes que estuvieron dispuestos a colaborar de manera precisa los fines y objetivos del estudio. c.-Se procedió a codificar los instrumentos con la finalidad de que sea anónima y proteja la identidad de los docentes. d.- Se aplicaron los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

El orden que se siguió para analizar los datos recopilados, fueron los siguientes:

- Se elaboró una base de datos a través del programa Excel y el programa estadístico SPSS V.26 para registrar los datos recopilados de los instrumentos de las variables gestión del talento humano y trabajo

colaborativo.

- Para el análisis descriptivo de las variables gestión del talento humano y el trabajo colaborativo se llevó a cabo mediante las tablas cruzadas, describiéndose los resultados encontrados.
- El análisis estadístico inferencial entre las variables gestión del talento humano y el trabajo colaborativo se determinó a través el coeficiente de Pearson (r).
- Para la contratación de hipótesis general y específicas, se realizó mediante el coeficiente de significancia bilateral, en el cual se acepta ($p < 0.05$) o rechaza ($p > 0.05$).
- Con los resultados de las hipótesis generales y específicas se elaboró las conclusiones parciales y generales del estudio.

3.7. Aspectos éticos

Durante la ejecución de la presente investigación se aplicó la política del respeto a los procedimientos, principios y métodos fundamentales del estudio científico; de la misma manera, se respetaron las reglas y procedimientos que establecen las normas APA en la elaboración del presente informe.

Se hizo uso del principio de transparencia, así como también, se brindó información respectiva a los docentes sobre los fines y objetivos de la aplicación de los cuestionarios; se tuvo como política proteger la identidad de los docentes mediante un código, a quienes colaboren brindando información a través de los cuestionarios aplicados. Dichos datos recopilados tuvieron carácter confidencial, pues solo se utilizó para el desarrollo del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 3. Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del talento humano	Bajo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
	Medio	n	0	7	4	11
		%	0,0%	41,2%	23,5%	64,7%
	Alto	n	0	0	5	5
		%	0,0%	0,0%	29,4%	29,4%
Total		n	0	8	9	17
		%	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

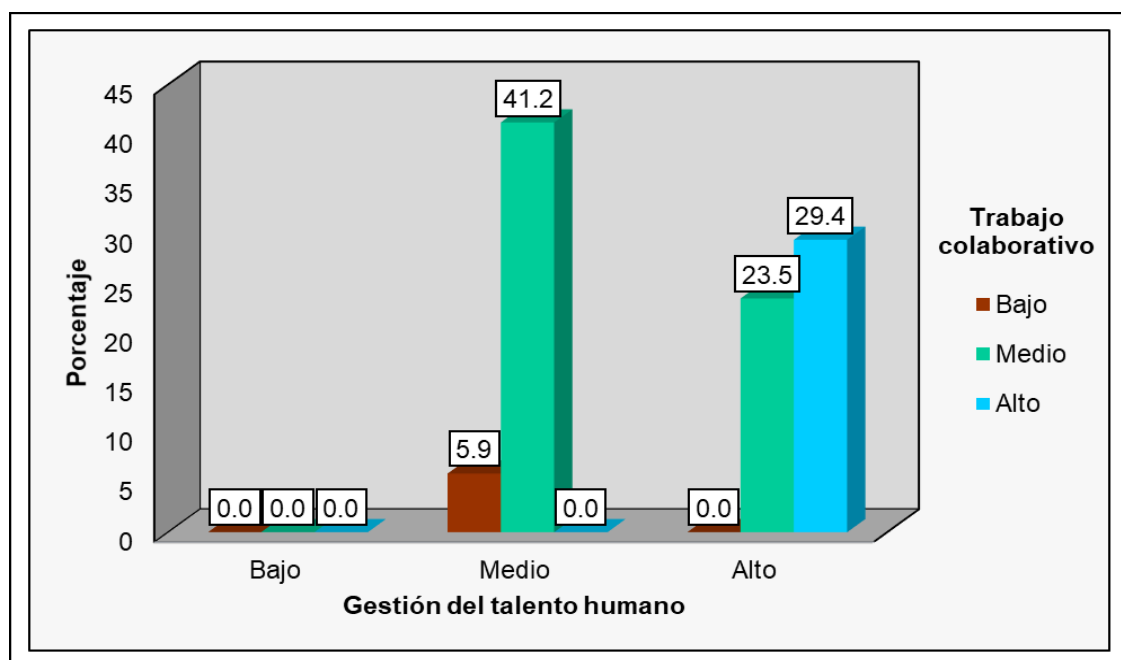


Figura 1. Tabla cruzada Gestión del talento humano*Trabajo colaborativo

Fuente: Tabla 3

En la Tabla 3 y Figura 1, se evidencia que el valor más relevante es que el 41,2% de los docentes califican en nivel Medio la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo.

Tabla 4. Hipótesis general: Relación entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo.

Correlaciones		Gestión del talento humano	Trabajo colaborativo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	17	17
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	17	17

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

En la tabla 4 se evidencia que se tiene una significancia de $0.001 < 0.05$, por lo, existe relación significativa entre la gestión del talento humano t el trabajo colaborativo de los docentes, con asociación Muy alta ($r=0,736$).

Tabla 5. Tabla cruzada Reclutar el personal*Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Reclutar el personal	Bajo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	5,9%	0,0%	5,9%
	Medio	n	0	4	2	6
		%	0,0%	23,5%	11,8%	35,3%
	Alto	n	0	3	7	10
		%	0,0%	17,6%	41,2%	58,8%
Total		n	0	8	9	17
		%	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

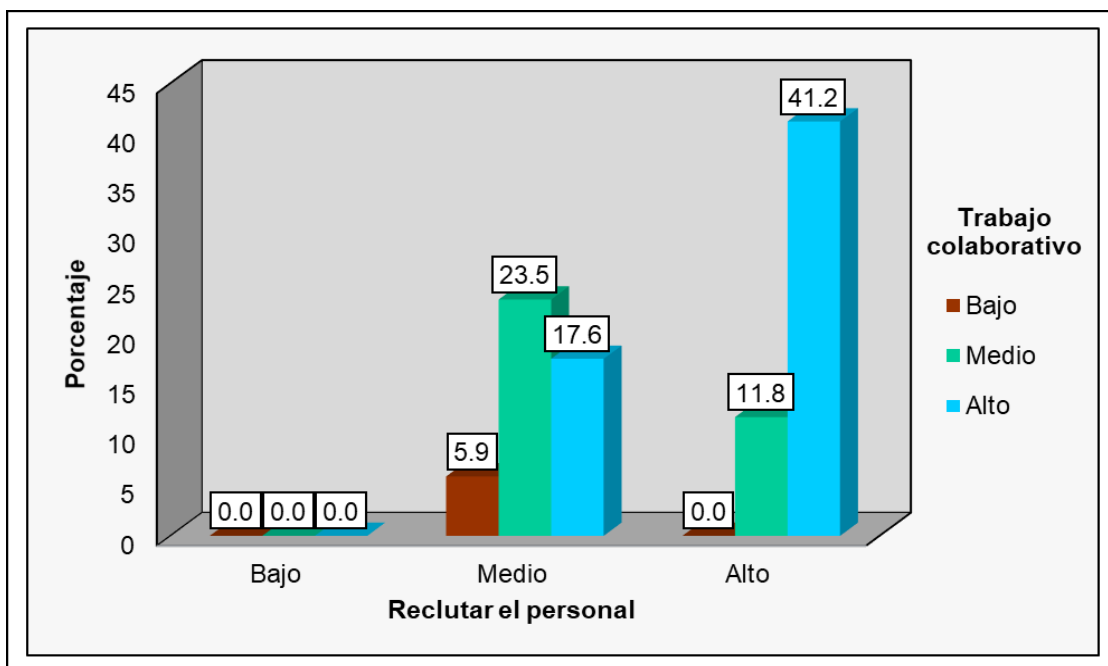


Figura 2. Tabla cruzada Reclutar el personal*Trabajo colaborativo

Fuente: Tabla 5

En la Tabla 5 y Figura 2, se evidencia que el valor más relevante es que el 41,2% de los docentes califican en nivel Medio la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Alto el Trabajo colaborativo.

Tabla 6. Hipótesis específica 1: Relación entre reclutar el personal y el trabajo colaborativo.

		Reclutar el personal	Trabajo colaborativo
Reclutar el personal	Correlación de Pearson	1	,379
	Sig. (bilateral)		,133
	N	17	17
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	,379	1
	Sig. (bilateral)	,133	
	N	17	17

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa "Pedro Valdiviezo Caramantin" El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

En la tabla 6 se evidencia que se tiene una significancia de $0.133 > 0.05$, por lo no existe relación significativa de la dimensión reclutar el personal de la gestión

del talento humano en el trabajo colaborativo de los docentes.

Tabla 7. Tabla cruzada Evaluar el personal*Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Evaluar el personal	Bajo	N	0	2	0	2
		%	0,0%	11,8%	0,0%	11,8%
	Medio	N	0	6	3	9
		%	0,0%	35,3%	17,6%	52,9%
	Alto	N	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	35,3%	35,3%
Total		N	0	8	9	17
		%	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

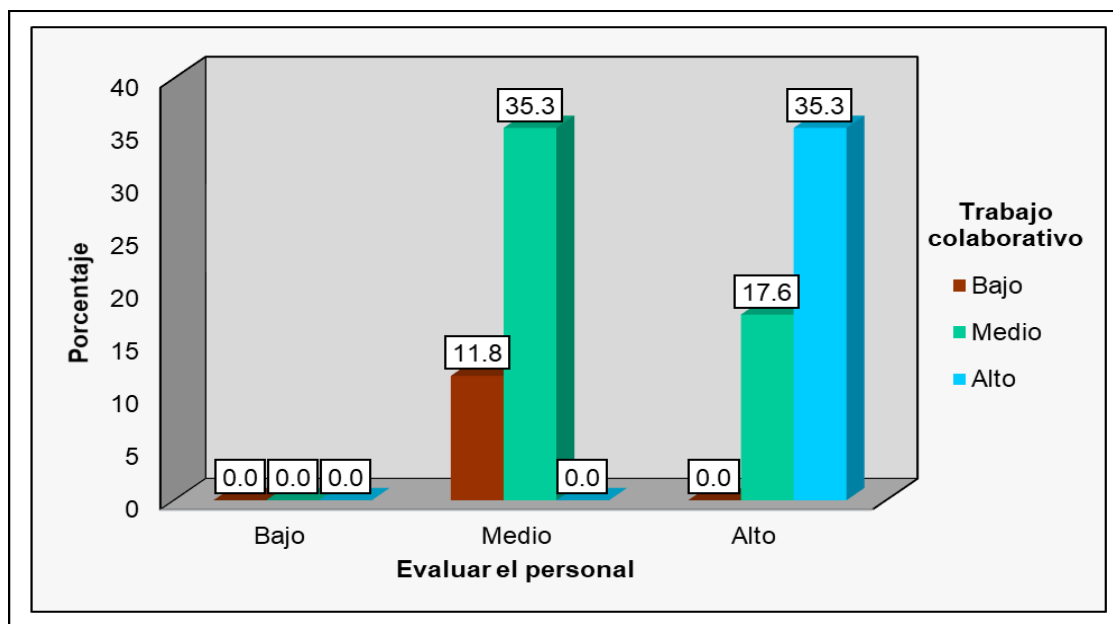


Figura 3. Tabla cruzada Evaluar el personal*Trabajo colaborativo

Fuente: Tabla 7

En la Tabla 7 y Figura 3, se evidencia que el valor más relevante es que el 35,3% de los docentes califican en los niveles Medio – Medio, Alto – Alto, la dimensión evaluar el personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente.

Tabla 8. Hipótesis específica 2: Relación entre evaluar al personal y el trabajo colaborativo.

Correlaciones		Evaluar el personal	Trabajo colaborativo
Evaluar el personal	Correlación de Pearson	1	,504*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	17	17
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	,504*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	17	17

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

En la tabla 8 se evidencia que se tiene una significancia de $0.039 < 0.05$, por lo existe relación significativa entre la dimensión evaluar el personal y la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes, con asociaciob Moderada ($r=0, 504$).

Tabla 9. Tabla cruzada Capacitar al personal*Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Capacitar al personal	Bajo	n	0	2	1	3
		%	0,0%	11,8%	5,9%	17,6%
	Medio	n	0	6	6	12
		%	0,0%	35,3%	35,3%	70,6%
	Alto	n	0	0	2	2
		%	0,0%	0,0%	11,8%	11,8%
Total	n	0	8	9	17	
	%	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

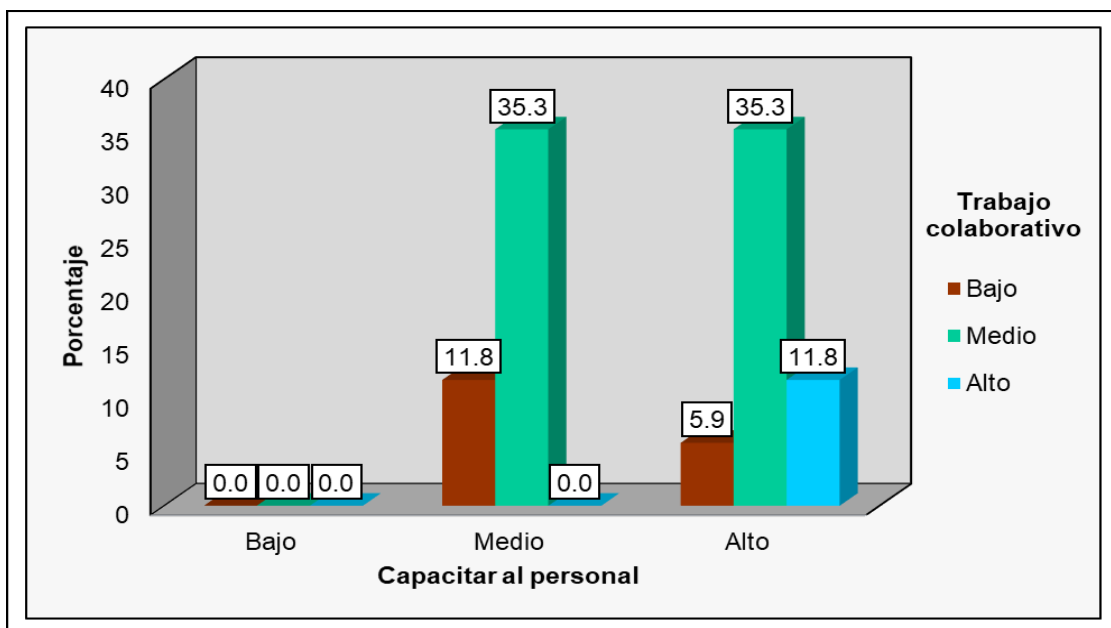


Figura 4. Tabla cruzada Capacitar al personal*Trabajo colaborativo

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 9 y Figura 4, se evidencia que el valor más relevante es que el 35,3% de los docentes califican en los niveles Medio – Medio y Medio - Alto, la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente..

Tabla 10. Hipótesis específica 3: Relación entre capacitar al personal y el trabajo colaborativo.

Correlaciones		Capacitar al personal	Trabajo colaborativo
Capacitar al personal	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	17	17
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	17	17

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

En la tabla 10 se evidencia que se tiene una significancia de $0.008 < 0.05$, por lo existe relación significativa entre la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes, con asociación Alta ($r=0,621$).

Tabla 11. Tabla cruzada Compensar el personal*Trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Compensar el personal	Bajo	N	0	3	0	3
		%	0,0%	17,6%	0,0%	17,6%
	Medio	N	0	5	5	10
		%	0,0%	29,4%	29,4%	58,8%
	Alto	N	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	23,5%	23,5%
Total		N	0	8	9	17
		%	0,0%	47,1%	52,9%	100,0%

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

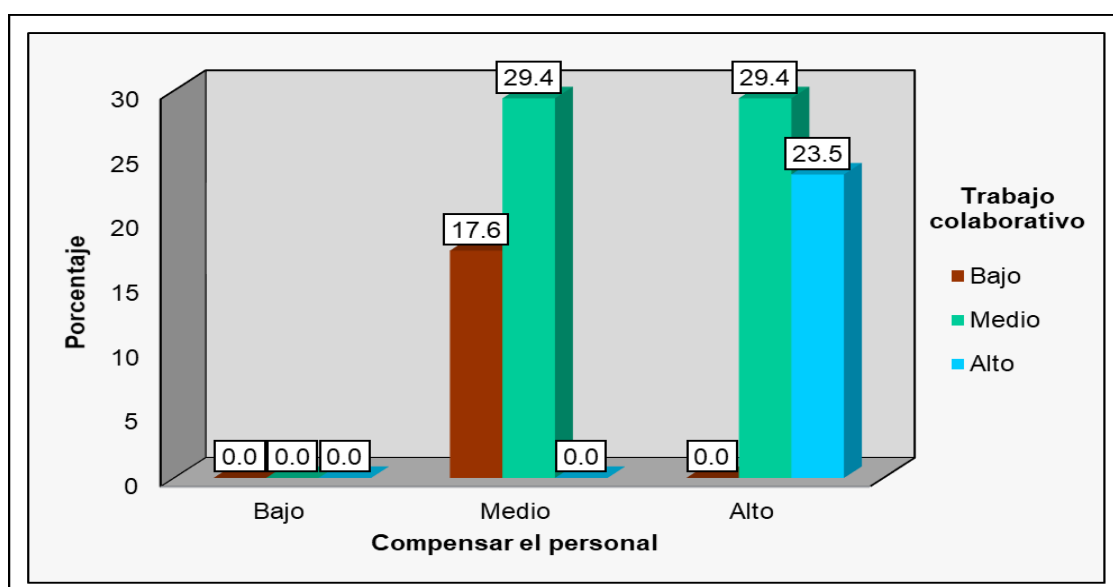


Figura 5. Tabla cruzada Compensar el personal*Trabajo colaborativo

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 11 y Figura 5, se evidencia que el valor más relevante es que el 29,4% de los docentes califican los niveles Medio – Medio y Medio - Alto, la dimensión compensar el personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente.

Tabla 12. Hipótesis específica 4: Relación entre compensar el personal y el trabajo colaborativo.

Correlaciones		Compensar el personal	Trabajo colaborativo
Compensar el personal	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	17	17
Trabajo colaborativo	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	17	17

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020

En la tabla 12 se evidencia que se tiene una significancia de $0.009 < 0.05$, por lo existe relación significativa de la dimensión compensar al personal de la gestión del talento humano en el trabajo colaborativo de los docentes, con asociación Alta ($r=0,611$).

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, relacionar la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020, se evidencio en la tabla cruzada que el 41,2% de los docentes califican la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en nivel Medio; es decir, no se está cumpliendo a cabalidad las acciones que la promueven y desarrollan. De la misma manera, por medio de la contratación de hipótesis, se observó que existe relación directa Muy Alta entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo ($r=0,736$). Lo que significa que, cuando se gestiona acciones que desarrollan las competencias humanas y técnicas de los colaboradores, también tiene una asociación positiva en las actividades de trabajo colaborativo; sin embargo, cuando no se promueve, ni se preocupan por el desarrollo competitivo de su gente, también tiene un impacto negativo que limitan el emprendimiento de acciones de trabajo cooperativo. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que sostiene Ibáñez (2011), la capacidad de desarrollar conocimientos, habilidades y las diversas cualidades que tiene el docente en beneficio de la organización se relaciona con las acciones de liderazgo y responsabilidad compartidas entre un grupo de personas con un nivel de conocimientos similar respecto a un tema dentro de la Institución (Correa, 2015). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Palomino (2017), quien concluye que existe asociación directa entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo. Es decir, la capacitación y el acompañamiento al docente es importante, esto a su vez, contribuye a reintegrarse y participar eficazmente en equipos de trabajo.

Respecto al primer objetivo específico, relacionar la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes. Se evidencio en la tabla cruzada que el 41,2% de los docentes califican la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en nivel Medio y Alto respectivamente. De la misma manera, por medio de la contratación de hipótesis, se observó que no existe relación entre la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que manifiesta Chiavenato

(2011), que la aplicación de alguna técnica que garantice la captación de personal calificado para ocupar puestos de trabajo en la organización no está asociada con la integración de un grupo de personas de conocimientos similares respecto a un tema en el cual las acciones de liderazgo y responsabilidad son compartidas por todos los miembros integrantes de la organización (Correa, 2015). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Majad (2016), quien concluye que la gestión del talento humano no se está desarrollando de manera eficiente por lo que se requiere incorporar modelos de gestión que contribuyan a facilitar el desarrollo de las competencias de los colaboradores.

Respecto al segundo objetivo específico, relacionar la dimensión evaluar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes, se evidencio en la tabla cruzada que el 35,3% de los docentes califican en los niveles Medio – Medio, Alto – Alto, la dimensión evaluar el personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente. De la misma manera, por medio de la contratación de hipótesis, se observó que existe relación directa Moderada entre la dimensión evaluar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo ($r=0,504$). Lo que significa que cuando se evacua las competencias al personal de manera transparente, sin favoritismo de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos, también se predispone y se genera las ganas en el personal de trabajar cooperativamente; sin embargo, cuando la evolución del personal es deficiente, no equitativo y fuera del marco normativo, también genera la apatía, desmotivación y oposición del personal para trabajar en forma cooperativa. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que manifiesta Chiavenato (2011), que la capacidad de evaluar las habilidades y destrezas de los docentes para identificar sus deficiencias con la finalidad de motivarlos a superarse y alcanzar su máximo desempeño se relaciona con la interacción y construcción colectiva del conocimiento que contribuye a que los docentes y estudiantes aglutinen sus esfuerzos y competencias hacia el aprendizaje (Pico y Rodríguez, 2012). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Alava y Gómez (2016), quien concluye que los subsistemas del talento humano se relacionan

con el desempeño laboral en las actividades como seleccionar, capacitar y compensar a los trabajadores.

Respecto al tercer objetivo específico, relacionar la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en docentes, se evidencio en la tabla cruzada que el 35,3% de los docentes califican en los niveles Medio – Medio y Medio - Alto, la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente. De la misma manera, por medio de la contratación de hipótesis, se observó que existe relación directa Alta entre la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo ($r=0,621$). Lo que significa que cuando los directivos se preocupan por identificar las deficiencias del personal con el propósito de fortalecer sus potencialidades para ser mejores docentes y personas, también se propician las condiciones favorables para comentar a trabajar en forma cooperativa; sin embargo, cuando hay desinterés por desarrollar las competencias específicas que le permitan al personal ejecutar su trabajo de la mejor forma, también limita el trabajo cooperativo, debido a que no tiene el conocimiento, ni habilidades para aportar eficazmente. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que manifiesta Chiavenato (2011), que la capacidad de establecer estrategias dentro de la institución con la finalidad de actualizar y potenciar las destrezas y habilidades de los docentes en beneficio de la organización se relaciona con el proceso en el que cada integrante del equipo adquiere mayor conocimiento producto de la interacción en comparación cuando lo realizaría solo (Guitert y Giménez, 2000). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Delgado (2018), quien concluye que la gestión del talento humano permite desarrollar el trabajo colaborativo del personal. Es decir, las organizaciones que desarrollan las competencias profesionales y personales de su personal generan la capacidad y habilidad para participar, contribuir y dirigir acciones de trabajos cooperativos instituciones y académicos.

Respecto al cuarto objetivo específico, relcionar la dimensión remunerar o compensar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo

en docentes, se evidencio en la tabla cruzada que el 29,4% de los docentes califican en los niveles Medio – Medio y Medio - Alto, la dimensión compensar el personal de la gestión del talento humano y a la vez, en nivel Medio el Trabajo colaborativo, respectivamente. De la misma manera, por medio de la contratación de hipótesis, se observó que existe relación directa Alta entre la dimensión compensar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo ($r=0,611$). Lo que significa que, cuando al personal se le mantiene motivado a través de reconocimiento social, monetario u otras acciones que lo impulsen a mejorar sus competencias, también se genera en los docentes las ganas de aportar y aprender a través del trabajo colaborativo; sin embargo, cuando el personal no es motivado en forma eficaz para ser cada vez más competitivo, también se limita las acciones de trabajo colaborativo en docentes. Se puede inferir, teniendo en cuenta lo que manifiesta Chiavenato (2011), que la manera de gratificar al personal docente compensándolo por horas extras y el esfuerzo con la finalidad de participar, aportar y producir en favor de la organización, se relaciona con el trabajo colaborativo, ya que es un proceso que tiene especial incidencia en la interacción y construcción colectiva del conocimiento en los docentes para el logro de metas institucionales (Pico y Rodríguez, 2012). Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Borbor (2019), quien concluye que la gestión del talento humano se realice en forma permanente. Asimismo, es una estrategia fundamental que permitirá a las instituciones educativas diferenciarse de las demás y sacar una ventaja comparativa, pues en la práctica es la competencia del factor humano es lo que hace la diferencia en las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación directa Muy alta ($r=0,736$) entre la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes. Esto implica que cuando se desarrolla las competencias de los colaboradores también se le potencia sus capacidades y disponibilidad para trabajar cooperativamente.
- No existe relación directa entre la dimensión reclutar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes. Esto explica que las actividades y procedimientos para convocar con fines de seleccionar personal no contribuyen directamente a las acciones de trabajo cooperativo.
- Existe relación directa Moderada ($r=0,504$) entre la dimensión evaluar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes. Esto indica que el proceso de aplicación de normas y procedimientos en forma correcta de selección personal posibilita que trabajen en forma cooperativa con mayor facilidad.
- Existe relación directa Alta ($r=0,621$) entre la dimensión capacitar al personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes. Esto explica que los procesos de capacitación orientados a potenciar las competencias de los colaboradores facilitan la implementación de actividades de trabajo cooperativo.
- Existe relación directa Alta ($r=0,611$) entre la dimensión compensar el personal de la gestión del talento humano y el trabajo colaborativo de los docentes. Esto implica que las acciones de reconocimiento social y económico del desempeño destacado del personal genera la predisposición para el trabajo cooperativo.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la institución educativa Pedro Valdiviezo Caramantin, El Lúcumo- Sapillica, Ayabaca identificar y establecer planes de mejora en el PAT institucional referente a desarrollar las competencias de los docentes que les facilite a la vez el desarrollo del trabajo cooperativo.
- A los directivos de la institución educativa Pedro Valdiviezo Caramantin El Lúcumo, Sapillica, Ayabaca desarrollar proceso de convocatoria para selección de personal de docentes respetando las normas y procedimientos establecidos, sin preferencias de ningún tipo que ponga en duda su transparencia.
- A los directivos de la institución educativa Pedro Valdiviezo Caramantin El Lúcumo, Sapillica, Ayabaca que implementen procesos de evaluación de nuevo personal docente que sean transparentes de acuerdo a la normatividad que conlleve a incorporar los más óptimos y tengan la capacidad de interactuar mediante el trabajo cooperativo.
- A los directivos y docentes de la institución educativa Pedro Valdiviezo Caramantin El Lúcumo, Sapillica, Ayabaca, gestionen procesos de capacitación para los docentes orientados a fortalecer sus competencias técnicas y humanas que faciliten a la vez, su capacidad de interactuar para aportar o aprender en forma cooperativa.
- A los directivos y docentes de la institución educativa Pedro Valdiviezo Caramantin El Lúcumo, Sapillica, Ayabaca, implementar procesos que permitan incentivar el buen desempeño de los docentes que permita integrarse con mayor facilidad a los trabajos que buscan soluciones a los problemas institucionales en forma cooperativa.

REFERENCIAS

- Alava, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. casos. Buenos aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2012). *Desarrollar la vida Profesional y Personal*. Buenos aires, Argentina: Editorial Granica.
- Álvarez, I., Ayuste, A., Gros, B., Guerra, V., y Romañá, T. (2005). Construir conocimiento con soporte tecnológico para un aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36-1, 21-39.
- Amaya, M. (2010). *Administración de Salarios e incentivos*. Colombia: Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Aquino, N. (2017). *Gestión del talento humano en cuatro instituciones educativas de Chosica*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Armengol, C. (2002). *El trabajo en equipo en los centros educativos*. Barcelona, España: Praxis.
- Borbor, B. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Callirgos, J. (2004). *Percepciones y conflictos causados por la discriminación racial o étnica. Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú (documento de trabajo)*. Lima: Care –Perú.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Abancay, Perú.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. España: Colección EOI.
- Castro, R. y Figueroa, B. (2006). Trabajo colaborativo en escuelas de lenguaje, un enfoque educativo curricular, 41, 117-127
- Chavez, L. (2015). *Gestión de talento humano*. Riobamba-Ecuador: La Caracola.

- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. 1ra edición. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2004). Administración de los nuevos tiempos. 1ra Edición. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital humano de las organizaciones. 9na ed. Distrito Federal, México: editorial Mc Graw-Hill. Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones. México D.F. Mc Graw Hill. 2da Edición.
- Correa (2015). Las TIC permiten interactuar con el mundo del conocimiento. Universidad de Santander UDES – Medellín.
- Cortez, D. (2012). Elementos de Administración. Editorial Mc. Graw Hill, 1 edición, México, (pp.210).
- Delgado, C. (2018). Modelo de gestión del talento humano y desarrollo del trabajo colaborativo en las docentes del nivel inicial de la red Chiclayo oeste de la ciudad de Chiclayo- 2016. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Fabra, M. (2012). El trabajo cooperativo: revisión y perspectivas, Aula de innovación educativa. Colombia: McGraw Hall
- Guitert, M. y Giménez, F. (2000). Trabajo cooperativo en entornos virtuales de aprendizaje. En SANGRÁ, A. Aprender en la Virtualidad. España: Gedisa.
- Hernández, R. (2015). Metodología de la investigación. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Herrera, M. (2007). Métodos de investigación 1 “Un enfoque dinámico y creativo”. México: Editorial Esfinge. 200 págs.
- Hidalgo, L. (2015). Validez y confiabilidad en la investigación cuantitativa. Venezuela: UCV. Disponible: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf [Consulta: 2013, enero 12].
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Perú: San Marcos.
- Johnson y Johnson (1989). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós SAICF.
- Johnson, D. y Johnson, E. (1999). Uniéndose juntos: teoría de grupos y habilidades grupales, 5º ed., Needham Alturas, Massachusetts, Allyn y tocino
- Johnson, Johnson y Holubec (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós SAICF.

- Jurado, R. (2009). Metodología de la Investigación "En busca de la verdad". Mexico: Editorial Esfinge, 175 págs.
- Lazzari, M. (2014). Combination of cooperative and individual learning techniques in a material chemistry course. Mexico: McGraw Hall.
- Lucero, M. (2010) Entre el aprendizaje colaborativo y el trabajo colaborativo. Revista Iberoamericana de educación. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/528Lucero.PDF>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación Nº 88 Vol. 40 mayo-agosto, 2016. Táchira, Venezuela.
- Malpica, R. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. Venezuela: Revista Observatorio Laboral.
- Maté, M. (2010). Trabajo en grupo cooperativo y tratamiento de la diversidad. México: McGraw Hall.
- Montero, L. (2011). Estudio e investigación, El trabajo colaborativo del profesorado como oportunidad formativa. Universidad Santiago de Compostela. CEE participación educativa, pp69-68.
- Palomino, M. (2017). Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. Nº 7213-UGEL 01-2016. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Pico, L., & Rodríguez, C. (2012). Trabajo colaborativo. Argentina: Presidencia de la Nación.
- Piergiorgio, C. (2003). Metodología y técnicas de la investigación social. Madrid, España: Editorial Mc Graw-Hill.
- Podesta, P. (2014). Trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la especialización docente superior en educación y TIC. Argentina: Congreso Iberoamericano.
- Prieto, G. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. (Trabajo de grado para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad). Universidad de Medellín, Colombia.
- Prieto, G. y Delgado, R. (2016). Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) ISSN 0214-7823.
- Revelo, O., Collazos, C. y Jiménez, J. (2017). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una

revisión sistemática de literatura. Artículo de Revista de revisión Tecnológicas, vol. 21, no. 41, pp. 115-134.

- Robledo, J. (2015). Población de estudio y muestreo en la investigación epidemiológica. Disponible en: www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/formacion%2010.pdf (Bajado el día 4-6-2008)
- Rojas, H. (2012). Variables dinámicas y su influencia en los Equipos de Trabajo de Alto Desempeño. Colombia: Revisita gestión de las personas y tecnología.
- Sharan, Y. (2014). Learning to cooperate for cooperative learning. Mexico: McGraw Hall.
- Significados (2017). Trabajo colaborativo. En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/trabajo-colaborativo/> Consultado: 3 de enero de 2020, 10:25 am.
- Tirso (2008). Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social. Las teorías X, Y de Mc Gregor. Primera autoedición. Santiago –Chile.
- Torres, K. (2017). Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017. Recuperado el 30 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11196>
- Uribe, M. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. Colombia: Redalyc.
- Vela, M. (2017). Estrategia de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N° 01 Pachacutec Ventanilla- 2017. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Zarate, E. (2018). Trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 81550 de Chota. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 01:

Declaratoria de Autenticidad

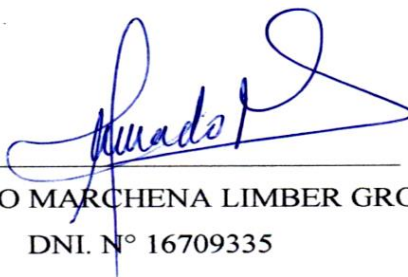
Yo, **PINTADO MARCHENA, LIMBER GROBER**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificado con DNI. N° 16709335, con la tesis titulada “Gestion del Talento Humano y el trabajo Colaborativo en la Institucion Educativa Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lucumo- Sapollica 2020”

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 22 de julio del 2020.



Lic. PINTADO MARCHENA LIMBER GROBER
DNI. N° 16709335

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Conjunto de acciones en el cual se planifica, organiza, desarrolla, coordina, y controla técnicas orientadas a desarrollar en forma eficiente al personal de una organización (Cortez ,2012).	Nivel de las acciones orientadas a desarrollar el factor humano dentro de la institución educativa, medido a través de un cuestionario con escala de Likert.	Reclutar el personal	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a concurso - Selección del docente - Formación y experiencia. - Respeto de criterio. 	Ordinal
			Evaluar el personal	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de rubricas - Eficiencia y eficacia 	
			Capacitar al personal	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de capacitación - Gestiona el desarrollo personal 	
			Compensar el personal	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento diverso - Compensación de horas extras - Emisión de documentos de reconocimiento 	
Trabajo colaborativo	Integración de un grupo de personas con un nivel de conocimientos similar respecto a un tema en el cual las acciones de liderazgo y responsabilidad son compartidas por todos los miembros integrantes (Correa, 2015).	Nivel de participación y aporte en el trabajo integrado académico e institucional por parte de los docentes a través de interdependencia positiva e interacciones cara, medido mediante un cuestionario con escala de Likert	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos compartidos - Comparten tareas - Identificación con el equipo. 	Ordinal
			Interacciones cara a cara estimuladoras	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo solidario - Aporte personal 	
			Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> - Participación responsable - Responsabilidad compartida 	
			Técnicas interpersonales y de equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación eficaz - Intercambio de roles 	
			Evaluación grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación de resultados 	

Anexo N° 03: Instrumentos

V1 = GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1.1. Nombre : Cuestionario sobre la gestión del talento humano.

1.2. Autores : Investigador:
Br. Pintado Marchena Limber Grober.

1.3. Año : 2020

1.4. Administración : Colectiva o individual.

1.5. Duración : 30 minutos.

1.6. Objetivo : Analizar el nivel de la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa de Ayabaca, Año 2020.

1.7. Tipo de ítem : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

1.8. Características : Consta de 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones:

Dimensión I: Reclutar el personal (05 ítems)
Dimensión II: Evaluar el personal (05 ítems)
Dimensión III: Capacitar al personal (05 ítems)
Dimensión IV: Compensar el personal (05 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión, Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba: cuestionario con escala valorativa.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Para analizar el nivel de la gestión del talento humano se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Bajo	Medio	Alto
Reclutar el personal	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Evaluar el personal	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Capacitar al personal	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Compensar el personal	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100



CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la gestión del talento humano, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Reclutar el personal						
01	¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?					
02	¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?					
03	¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?					
04	¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?					
05	¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?					
DIMENSIÓN: Evaluar el personal						
06	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?					
07	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?					

08	¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?					
09	¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?					
10	¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?					
	DIMENSIÓN: Capacitar al personal					
11	¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?					
12	¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?					
13	¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?					
14	¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?					
15	¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?					
	DIMENSIÓN: Compensar el personal					
16	¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?					
17	¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?					
18	¿Se otorga reconocimientos a los docentes por su apoyo institucional?					
19	¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?					
20	¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directoriales de reconocimiento a los docentes?					

V1 = TRABAJO COLABORATIVO

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES

TRABAJO COLABORATIVO

- 1.1. Nombre** : Cuestionario sobre el trabajo colaborativo.
- 1.2. Autores** : Investigador:
Br. Pintado Marchena Limber Grober.
- 1.3. Año** : 2020
- 1.4. Administración** : Colectiva o individual.
- 1.5. Duración** : 30 minutos.
- 1.6. Objetivo** : Analizar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa de Ayabaca, Año 2020.
- 1.7. Tipo de ítem** : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

- 1.8. Características** : Consta de 20 ítems, agrupados en cinco dimensiones:

Dimensión I: Interdependencia positiva (07 ítems)
Dimensión II: Interacciones cara a cara estimuladoras (03 ítems)
Dimensión III: Responsabilidad individual (04 ítems)
Dimensión IV: Técnicas interpersonales y de equipo (03 ítems)
Dimensión V: Evaluación grupal (03 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión, Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba: cuestionario con escala valorativa.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Para analizar el nivel del trabajo colaborativo se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Bajo	Medio	Alto
Interdependencia positiva	07 – 18	19 – 27	28 – 35
Interacciones cara a cara estimuladoras	03 – 07	08 – 11	12 – 15
Responsabilidad individual	04 – 10	11 – 15	16 – 20
Técnicas interpersonales y de equipo	03 – 07	08 – 11	12 – 15
Evaluación grupal	03 – 07	08 – 11	12 – 15
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100



CUESTIONARIO DEL TRABAJO COLABORATIVO DIRIGIDO A LOS DOCENTES

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel del trabajo colaborativo, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Interdependencia positiva					
01	¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?					
02	¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?					
03	¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?					
04	¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?					
05	¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?					
06	¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?					
07	¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?					
	DIMENSIÓN: Interacciones cara a cara estimuladoras					

08	¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?					
09	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?					
10	¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?					
	DIMENSIÓN: Responsabilidad individual					
11	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?					
12	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?					
13	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?					
14	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?					
	DIMENSIÓN: Técnicas interpersonales y de equipo					
15	¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?					
16	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?					
17	¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Evaluación grupal					
18	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?					
19	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?					
20	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?					

Anexo 4. Validez de instrumento

Validación de V1= Gestión del talento humano

Título: Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica,

Ayabaca, año2020.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta				Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
V1: Gestión del talento humano	Reclutar el personal	Convocatoria a concurso	¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?						X		X		X		X		
		Selección del docente	¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?						X		X		X		X		
			¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?						X		X		X		X		
		Formación y experiencia	¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?						X		X		X		X		
		Respeto de criterio	¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?						X		X		X		X		
	Evaluar el personal	Utilización de rubricas	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?						X		X		X		X		

		¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?						X		X		X		X		
		¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?						X		X		X		X		
	Eficiencia y eficacia	¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?						X		X		X		X		
		¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?						X		X		X		X		
Capacitar al personal	Gestión de capacitación	¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?						X		X		X		X		
		¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?						X		X		X		X		
		¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?						X		X		X		X		
	Gestiona el desarrollo personal	¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?						X		X		X		X		
		¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?						X		X		X		X		
Compensar el personal	Reconocimiento diverso	¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?						X		X		X		X		
		¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?						X		X		X		X		
		¿Se otorga reconocimientos a los docentes						X		X		X		X		

		por su apoyo institucional?														
	Compensación de horas extras	¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?						X		X		X		X		
	Emisión de documentos de reconocimiento	¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directoriales de reconocimiento a los docentes?						X		X		X		X		



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Gestión del talento humano

OBJETIVO: Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Córdova Pintado Manuel Jesús. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

VALORACIÓN: Buena

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

Validación de experto N°01

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA
 Carrera : INGENIERO
 Fecha : 28/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la **Gestión del talento humano**.

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Reclutar el personal						
1	¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?				X		
2	¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?			X			
3	¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?				X		

4	¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?				X		
5	¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?				X		
	Evaluar el personal						
6	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?				X		
7	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?				X		
8	¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?				X		
9	¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?				X		
10	¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?			X			
	Capacitar al personal						
11	¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?				X		
12	¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?				X		
13	¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?				X		
14	¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?			X			
15	¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?				X		
	Compensar el personal						
16	¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?				X		
17	¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?				X		
18	¿Se otorga reconocimientos a los docentes por su apoyo institucional?			X			

19	¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?				X	
20	¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directorales de reconocimiento a los docentes?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			

18		X		
19	X			
20	X			
TOTAL	16	4	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA

Firma


 Mg. Miguel Chang Heredia
 CATEDRÁTICO - INVESTIGADOR

Piura, 28 de mayo del 2020

TITULO TESIS: Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020.

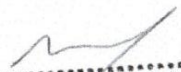
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión del talento humano

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			X		

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X								
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					X						
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X							
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																X											

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 28 de mayo del 2020.


Mg. Miguel Chang Heredia
CATEDRÁTICO - INVESTIGADOR

Mgtr.: CHANG KEREDIA, MIGUEL ANGEL

DNI: 18166174

Teléfono: 938192113

E-mail: mchangheredia@hotmail.com

Validación de experto N°02

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : LEON BALTAZAR ANCAJIMA CORNEJO
 Carrera : INGENIERO
 Fecha : 26/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la **Gestión del talento humano.**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Reclutar el personal							
1	¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?				X		
2	¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?			X			
3	¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?				X		
4	¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?				X		
5	¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?			X			
Evaluar el personal							
6	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?				X		
7	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?				X		
8	¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?				X		
9	¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?				X		
10	¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?			X			
Capacitar al personal							
11	¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?				X		
12	¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?				X		
13	¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?				X		
14	¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?			X			
15	¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?				X		
Compensar el personal							
16	¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?				X		
17	¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?				X		
18	¿Se otorga reconocimientos a los docentes por su apoyo institucional?				X		

19	¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?			X		
20	¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directorales de reconocimiento a los docentes?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19		X		
20	X			
TOTAL	15	5	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

LEON BALTAZAR ANCAJIMA COORNEJO


Firma
 Ing° Mg. Sc. Leon Baltazar Ancajima Coornejo
 JEFE UNIDAD ACADÉMICA
 I. C. S. T. P. "SULLANA"

Piura, 26 de mayo del 2020

TITULO TESIS: Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión del talento humano

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		x			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		x			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		x			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			

Validación de experto N°03

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : ROSA DEL PILAR UGAZ ZUÑIGA
 Carrera : XXXXXXXXX
 Fecha : 27/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir la **Gestión del talento humano.**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Reclutar el personal						
1	¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?				X		
2	¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?				X		
3	¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?			X			
4	¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?			X			
5	¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?				X		
	Evaluar el personal						
6	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?			X			
7	¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?				X		
8	¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?				X		
9	¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?				X		
10	¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?				X		
	Capacitar al personal						
11	¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?			X			
12	¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?				X		
13	¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?				X		
14	¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?			X			
15	¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?				X		
	Compensar el personal						
16	¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?				X		
17	¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?				X		
18	¿Se otorga reconocimientos a los docentes por su apoyo institucional?				X		

19	¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?			X		
20	¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directorales de reconocimiento a los docentes?				X	

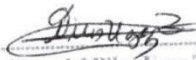
TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4		X		
5	X			
6		X		
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11		X		
12	X			
18	X			
19		X		
20	X			
TOTAL	14	6	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

ROSA DEL PILAR UCAZ ZUÑIGA

Firma


 Mg. Rosa del Pilar Ucaz Zuñiga
 Jefa de Bienestar Estudiantil IESTP

Piura, 27 de mayo del 2020

TITULO TESIS: Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión del talento humano

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	X				

Validación de V2= Trabajo colaborativo

Matriz de validación

Título: Determinar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapillica, Ayabaca, año 2020.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
V2- Trabajo colaborativo	Objetivos compartidos	¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?						X		X		X		X			
		¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?						X		X		X		X			
		¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?						X		X		X		X			
	Interdependencia positiva Comparten tareas	¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?						X		X		X		X			
		¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?						X		X		X		X			
		¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?						X		X		X		X			

	Identificación con el equipo	¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?						X		X		X		X		
Interacciones cara a cara estimuladoras	Trabajo solidario	¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?						X		X		X		X		
		¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?						X		X		X		X		
	Aporte personal	¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?						X		X		X		X		
Responsabilidad individual	Participación responsable	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?						X		X		X		X		
		¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?						X		X		X		X		
	Responsabilidad compartida	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?						X		X		X		X		
		¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?						X		X		X		X		
Técnicas interpersonales y de equipo	Comunicación eficaz	¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la institución?						X		X		X		X		
	Intercambio de roles	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?						X		X		X		X		

		¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?							X		X		X		X			
Evaluación grupal	Autoevaluación de resultados	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?							X		X		X		X			
		¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?								X		X		X		X		
		¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?								X		X		X		X		



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Trabajo colaborativo

OBJETIVO: Determinar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa “Pedro Valdiviezo Caramantin” El Lúcumo – Sapollica, Ayabaca, año 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

VALORACIÓN: Buena

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

FIRMA DEL EVALUADOR

Validación de experto N°01

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA
 Carrera : INGENIERO
 Fecha : 28/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Trabajo colaborativo

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Interdependencia positiva						
1	¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?				X		
2	¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?			X			
3	¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?				X		
4	¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?				X		
5	¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?				X		
6	¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?				X		
7	¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?			X			
	Interacciones cara a cara estimuladoras						
8	¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?			X			
9	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?				X		
10	¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?			X			
	Responsabilidad individual						
11	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?				X		
12	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?				X		
13	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?				X		
14	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?			X			
	Técnicas interpersonales y de equipo						
15	¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?				X		
16	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?				X		
17	¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?				X		

Evaluación grupal						
18	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?			X		
19	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?				X	
20	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8		X		
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			

14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18		X		
19	X			
20	X			
TOTAL	14	6	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA

Firma



Mg. Miguel Chang Heredia
CATEDRÁTICO - INVESTIGADOR

Piura, 28 de mayo del 2020

Validación de experto N°02

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : LEÓN BALTAZAR ANCAJIMA COORNEJO CHANG HEREDIA
 Carrera : INGENIERO
 Fecha : 26/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Trabajo colaborativo

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	Interdependencia positiva						
1	¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?				X		
2	¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?			X			
3	¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?				X		
4	¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?				X		
5	¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?				X		
6	¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?				X		
7	¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?			X			
	Interacciones cara a cara estimuladoras						
8	¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?				X		
9	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?				X		
10	¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?			X			
	Responsabilidad individual						
11	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?				X		
12	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?				X		
13	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?				X		
14	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?			X			
	Técnicas interpersonales y de equipo						
15	¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?				X		
16	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?			X			
17	¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?				X		

Evaluación grupal						
18	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?			X		
19	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?				X	
20	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?				X	

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2		X		
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
14		X		
15	X			
16		X		
17	X			
18		X		
19	X			
20	X			
TOTAL	14	6	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

LEÓN BALTAZAR ANCAJIMA CORNEJO


 Firma
 Ing^o Mg.Sc. León Baltazar Ancajima Cornejo
 JEFE UNIDAD ACADÉMICA
 I.E.S.T.R. "SULLANA"

Piura, 26 de mayo del 2020

TITULO TESIS: Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Trabajo cooperativo

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		X			

Validación de experto N°03

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : ROSA DEL PILAR UGAZ ZUÑIGA
 Carrera : XXXXXXXX
 Fecha : 27/05/2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : Cuestionario para medir el Trabajo colaborativo

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
 DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
Interdependencia positiva							
1	¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?				X		
2	¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?				X		
3	¿Los docentes de la institución dirigen y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?				X		
4	¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?				X		
5	¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?			X			
6	¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?				X		
7	¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?				X		
Interacciones cara a cara estimuladoras							
8	¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?			X			
9	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?				X		
10	¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?				X		
Responsabilidad individual							
11	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?				X		
12	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?				X		
13	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?			X			
14	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?				X		
Técnicas interpersonales y de equipo							
15	¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?				X		
16	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?				X		
17	¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?				X		

Evaluación grupal						
18	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?					
19	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?				X	
20	¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?			X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8		X		
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X	X		
14		X		
15	X			
16	X			
17	X			
18		X		
19	X			
20	X			
TOTAL	14	6	0	

Juez/ experto:

Nombres y Apellidos:

MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA

Firma


 Mg. Rosa del Pilar Ugaz Zúñiga
 Jefa de Bienestar Estudiantil IESTP

Piura, 28 de mayo del 2020

TITULO TESIS: Gestión del talento humano y el trabajo colaborativo en una institución educativa de Ayabaca, año 2020.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Trabajo cooperativo

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		x				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x			

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				x				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																								
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				x				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																								

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 27 de mayo del 2020.

Mgtr. UGAZ ZUÑIGA, ROSA DEL PILAR
DNI: 03572552
Teléfono: 978291921
E-mail: piugzu50@hotmail.com



 Mg. Rosa del Pilar Ugaz Zuñiga
 Jefa de Bienestar Estudiantil IESTP

VALIDADOR 1

DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS: MIGUEL ANGEL CHANG HEREDIA

DNI:18166174

GENARO: MASCULINO

CELULAR:938192113

EMAIL: mchangheredia@hotmail.com

TITULO Y GRADOS

TÍTULO: INGENIERO

GRADE DE MAESTRO: EDUCACION

MENTION: DOCENCIA y GESTION EDUCATIVA

CENTRO LABARAL

CARGO ACTUAL: DIRECTOR

INSTITUTION: INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "SULLANA"

DOCENTE: UCV Sede PIURA y UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

VALIDADOR 2

DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS: LEON BALATAZAR ANCAJIMA CORNEJO

DNI: 03572553

GENARO: MASCULINO

CELULAR:955413158

EMAIL: lebancor37777 @gmail.com

TITULO Y GRADOS

TÍTULO: INGENIERO

GRADE DE MAESTRO: EDUCACION

MENTION: DOCENCIA y GESTION EDUCATIVA

CENTRO LABARAL

CARGO ACTUAL: JEFE DE UNIDAD CADEMICA

INSTITUTION: INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "SULLANA"

VALIDADOR 3

DATOS GENERALES

NOMBRES Y APELLIDOS: ROSA DEL PILAR UGAZ ZUÑIGA

DNI:03572552

GENARO: FEMENIVO

CELULAR: 978291921

EMAIL: piugzu50@hotmail.com

TITULO Y GRADOS

TÍTULO: EDUCACION

GRADE DE MAESTRO: EDUCACION

MENCION: DOCENCIA y GESTION EDUCATIVA

CENTRO LABARAL

CARGO ACTUAL: JEFE DE BIEBESTAR ESTUDINATIL

INSTITUTION: INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "SULLANA"

Anexo 5: Confiabilidad de instrumento

Variable 1= Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,855	,847	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01: ¿La Unidad de Gestión Educativa Local utiliza los medios pertinentes para la convocatoria de concurso de docentes?	2,9000	1,66333	10
P02: ¿Los docentes contratados son seleccionados mediante una evaluación justa y sin parcialización?	3,1000	1,19722	10
P03: ¿Se dan a conocer oportunamente los criterios de evaluación para seleccionar un nuevo docente?	3,1000	1,66333	10
P04: ¿Para seleccionar un nuevo docente se valora más su formación y experiencia?	2,9000	1,91195	10
P05: ¿Para la selección de un nuevo docente se respeta los criterios establecidos por MINEDU?	3,1000	1,66333	10
P06: ¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño académico de los docentes?	2,8000	1,54919	10
P07: ¿La institución cuenta con una rúbrica específica para evaluar el desempeño institucional de los docentes?	3,4000	1,34990	10
P08: ¿En la institución se evalúa la planificación y sesiones de clase de los docentes?	3,7000	1,25167	10
P09: ¿Los docentes hacen el esfuerzo necesario para mejorar su desempeño?	2,7000	1,70294	10
P10: ¿La institución programa los monitoreos y supervisión a los docentes?	3,0000	1,63299	10
P11: ¿La institución desarrolla un plan de capacitación y perfeccionamiento de los docentes?	3,2000	1,54919	10
P12: ¿La institución gestiona capacitaciones novedosas e innovadoras para cada área curricular y niveles respectivos?	3,3000	1,25167	10

P13: ¿Los docentes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones?	3,5000	1,58114	10
P14: ¿La institución gestiona programas de capacitación de desarrollo personal a los docentes?	2,6000	1,57762	10
P15: ¿La institución se preocupa por concientizar e internalizar los valores institucionales en los docentes?	2,9000	1,66333	10
P16: ¿La institución estimula a los docentes que tienen un mejor desempeño?	3,3000	1,15950	10
P17: ¿La institución brinda un reconocimiento social a los docentes que tienen desempeño sobresaliente durante el año lectivo?	2,9000	1,91195	10
P18: ¿Se otorga reconocimientos a los docentes por su apoyo institucional?	3,0000	1,05409	10
P19: ¿Se compensa a los docentes que realizan actividades institucionales fuera del horario normal?	2,8000	1,47573	10
P20: ¿Los directivos de la institución tienen la predisposición para emitir resoluciones directoriales de reconocimiento a los docentes?	3,2000	1,68655	10

Variable 2= Trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,867	,872	10

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P01: ¿Los objetivos compartidos de la institución son identificados en equipo de trabajo?	2,8000	1,39841	10
P02: ¿Los equipos de trabajo de la institución direccionan su trabajo hacia el cumplimiento de objetivos compartidos?	3,1000	1,44914	10
P03: ¿Los directivos de la institución alinean y direccionan los esfuerzos de los docentes hacia los objetivos compartidos e institucionales?	3,0000	1,41421	10
P04: ¿El trabajo en equipo en la institución permite la interacción de todos los docentes?	2,7000	1,63639	10
P05: ¿Participan todos los miembros de los equipos de trabajo y cooperan en función de los objetivos trazados?	2,3000	1,63639	10
P06: ¿Se apoyan mutuamente los diversos equipos de trabajo institucional?	3,0000	1,24722	10
P07: ¿Los docentes se identifican con el equipo de colaborativo que se realiza en la institución?	2,4000	1,64655	10
P08: ¿Los docentes interactúan con los miembros de su equipo de trabajo en forma eficaz?	3,1000	1,28668	10
P09: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo asumen en forma compartida la responsabilidad del trabajo desarrollado?	3,4000	1,57762	10
P10: ¿Cada uno de los docentes miembros de los equipos de trabajo aporta significativamente para logros de las metas trazadas?	2,9000	1,59513	10

P11: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo participan responsablemente en el desarrollo de los trabajos?	2,7000	1,25167	10
P12: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo toleran las opiniones de sus compañeros?	2,9000	1,66333	10
P13: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo cumplen responsablemente las tareas asignadas por el responsable de grupo?	3,1000	1,59513	10
P14: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo están predispuestos a asumir el liderazgo de grupo?	2,4000	1,57762	10
P15: ¿Los docentes miembros se comunican a través de las redes sociales o redes internas de la Institución?	2,1000	1,28668	10
P16: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo intercambian roles (líder, organizador, animador, etc.)?	3,4000	1,26491	10
P17: ¿Los docentes muestran disponibilidad para desempeñar todos los roles dentro de un equipo de trabajo?	2,4000	1,71270	10
P18: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad los resultados de su trabajo?	2,9000	1,28668	10
P19: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evidencian evaluar con sinceridad las actitudes y conductas asumidas durante sus actividades?	2,8000	1,13529	10
P20: ¿Los docentes miembros de los equipos de trabajo evalúan los resultados alcanzados por el equipo?	3,0000	1,63299	10

Anexo 6: Autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Solicito: Permiso para aplicación de cuestionarios
a personal Docente de los tres niveles (Inicial, Primaria y Secundaria).

Sr. Limber G. Pintado Marchena. Y/ O PRESIDENTE AMAPAFA

Director de la I.E. “Pedro Valdiviezo Caramantín” – Lúcumo.

Limber Grober Pintado Marchena con DNI N° 16709335, alumno de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, ante usted me presento y expongo:

Que, en vista que estoy realizando la Tesis denominada: “Gestión del Talento Humano y el Trabajo Colaborativo”, en una institución educativa del distrito de Sapillica - Ayabaca - 2020, siendo necesario para tal fin la aplicación de cuestionarios a los docentes de la institución que dirige, dichos documentos se han programado su aplicación virtual por el motivo del COVID – 19, en la cuarta semana del mes de mayo del presente año, en horario consensuado con padres y estudiantes a fin de no interrumpir sus clases virtuales del MINEDU; por lo cual solicito se me brinde las facilidades para la aplicación de dichos instrumentos de recopilación de información.

Agradezco anticipadamente su disposición y colaboración.

Lúcumo, 15 de mayo del 2020.




Limber Grober Pintado Marchena
Alumno de Maestría



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SULLANA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PEDRO VALDIVIEZO CARAMANTÍN"
EL LÚCUMO-SAPILICA-AYABACA
Código de Local Escolar N° 422991



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Lúcumo, 19 de mayo del 2020

Sr.: Limber Grober Pintado Marchena

Alumno de Maestría en Administración Educativa.

Mediante el presente formulo respuesta a su solicitud Recepcionada el día lunes 18 de mayo del presente en el despacho de Dirección, en el cual indica el petitorio de autorización para la aplicación de cuestionarios virtuales relacionados a la tesis que usted está realizando en sus estudios de post grado en la Universidad César Vallejo. En tal sentido, como parte del desarrollo profesional y formación, hago de su conocimiento que se le de todas las facilidades correspondientes para la aplicación del cuestionario, instrumento de recopilación de información en la cuarta semana de mayo que indica en el documento antes mencionado.

Sin otro particular, le expreso mis felicitaciones y deseos de éxitos en sus metas personales y profesionales.



Sergio Chumacero Paz
03099105
SERGIO CHUMACERO PAZ
PRESIDENTE AMAPAFA.



Limber Grober Pintado Marchena
Lic. Limber Grober Pintado Marchena
DIRECCIÓN

Anexo N° 07: Base de datos

V1= Gestión del talento humano					
N°	Reclutar el personal	Evaluar el personal	Capacitar al personal	Compensar el personal	Total
1	14	16	15	8	53
2	21	15	15	14	65
3	21	10	17	19	67
4	19	6	5	12	42
5	25	22	19	22	88
6	7	17	17	15	56
7	21	25	20	20	86
8	19	17	14	7	57
9	22	19	16	17	74
10	22	15	24	24	85
11	21	20	8	14	63
12	15	14	14	18	61
13	22	25	18	19	84
14	21	15	15	16	67
15	20	17	12	18	67
16	18	24	19	22	83
17	18	20	17	16	71

N°	V2= Trabajo colaborativo	Total
----	--------------------------	-------

	Interdependen cia positiva	Interacciones cara a cara estimuladoras	Responsabilid ad individual	Técnicas interpersonale s y de equipo	Evaluació n grupal	
1	12	10	17	11	11	61
2	31	8	10	11	13	73
3	33	8	18	9	5	73
4	35	11	8	4	8	66
5	23	14	18	13	14	82
6	16	13	18	14	15	76
7	34	10	19	11	9	83
8	23	14	17	3	9	66
9	33	9	19	10	8	79
10	33	11	18	14	11	87
11	29	9	20	14	5	77
12	21	12	5	11	11	60
13	33	4	19	14	9	79
14	32	11	18	8	9	78
15	22	10	8	11	8	59
16	35	10	19	8	9	81
17	34	9	19	10	7	79

Anexo 8: Turnitig